

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۲/۰۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۲/۲۱

تاثیر رهبری تحول گرا بر شکوفایی با تأکید بر نقش میانجی افتخار سازمانی
(مورد مطالعه: کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان بوشهر)
خاطره رضایی^۱، سیدمجید بنی جمالی^۲ و دادخدا حاتمی گوربندی^۳

چکیده

پژوهش حاضر که با هدف بررسی تاثیر رهبری تحول گرا بر شکوفایی با تأکید بر نقش میانجی افتخار سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان بوشهر) انجام شده است از جمله ی پژوهش های پیمایشی بود. جامعه آماری پژوهش حاضر ۲۵۰ نفر از کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان بوشهر بود که از طریق نمونه گیری تصادفی ساده تعداد ۱۵۲ نفر انتخاب شدند. ابزار جمع آوری اطلاعات در این تحقیق پرسشنامه های رهبری تحول گرا آرین باس و اولیو (۲۰۰۰)، شکوفایی سلیمانی و همکاران (۱۳۹۴) و افتخار سازمانی نوری و همکاران (۱۳۹۶) بود. داده ها با استفاده از نرم افزار PLS Smart مورد تحلیل قرار گرفتند. یافته ها نشان داد که رهبری تحول گرا بر شکوفایی و هر یک از مولفه های آن یعنی هیجانات مثبت، روابط، معنا و پیشرفت کارکنان تاثیر دارد، به این معنا که هر چقدر تحول گرایی و مولفه های آن در بین مدیران بیشتر باشد، شکوفایی کارکنان نیز بیشتر می شود. همچنین رهبری تحول گرا بر افتخار سازمانی و هر یک از مولفه های آن یعنی نگرشی، رفتاری و هیجانی کارکنان تاثیر دارد، به این معنا که هر چقدر تحول گرایی و مولفه های آن در بین مدیران بیشتر باشد، افتخار سازمانی کارکنان نیز بیشتر می شود. نتیجه گیری کلی پژوهش نشان داد که با تقویت و پیاده سازی رهبری تحول گرا در اداره کل آموزش و پرورش استان بوشهر می توان به افزایش شکوفایی و افتخار سازمانی کارکنان کمک نمود.

کلیدواژه ها: رهبری تحول گرا، شکوفایی، افتخار سازمانی.

^۱ دانشجوی دکتری گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب، واحد بین الملل کیش، ایران

(نویسنده مسئول)

^۲ کارشناسی ارشد گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اراک، اراک، ایران

^۳ دکتری ادبیات فارسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد سیرجان، سیرجان، ایران

مقدمه

رهبران تحول‌گرا^۱ افرادی هستند که احتمال بیشتری دارد به طور روزمره با آنان برخورد کنیم که این رهبران نفوذ نیرومندی را به پیروان خود دارند (باروادج^۲، ۲۰۲۱، ص ۱۳). این رهبران بیشتر در چهارچوب نظام تشویقی و تنبیهی عمل می‌کنند یعنی عمدتاً به وسیله ارائه تحسین پاداش برای عملکرد خوب و بازده‌های منفی برای عملکرد بد، اقدام می‌کنند (عبید^۳، ۲۰۲۱، ص ۲۳). این رهبران با روش ساختن اهداف کلیدی و ارائه طریق، رسیدن به آن اهداف را مدنظر دارند و به جای اینکه پیش‌های هیجان‌آور ایجاد کنند چهارچوب‌های تشویق و تنبیه را ارائه می‌دهند و با این کار می‌توانند انگیزش و روحیه پیروان خود را بالا ببرند (جیانگ^۴، ۲۰۱۶، ص ۷۵). یک رهبر می‌تواند با توجه به مهارت‌ها و مشارکتی که دارد، باعث بهتر یا بدتر شدن محیط کاری در سازمان شود. برای پیشرفت و موفقیت یک سازمان، حضور رهبر ضروری خواهد بود، چرا که رهبر با کمک مهارت‌های لازم می‌تواند گامی مهم در جهت بهبود شکوفایی کارکنان بردارد (بی‌شاف^۵، ۲۰۱۹، ص ۳۶). وجود رهبری موثر برای کارکنان رضایت‌بخش است. پرورش روابط مثبت بین کارکنان و رهبران می‌تواند باعث بهبود نگرش و افزایش عملکرد در خدمات شود و پس از آن کار، دومین معیار موثر برای حرفه‌ای ساختن محیط خواهد بود، به همین دلیل فراهم کردن فرصت برای پاداش دادن و شناسایی سبک رهبری که متناسب با گروه یا محیط باشد، نه تنها باعث بهبود روابط میان کارکنان می‌شود (اقتداری، ۱۳۹۸، ص ۵۴). بلکه تمایل به یادگیری و رشد برای بهبود شکوفایی کارکنان سازمان را هم افزایش می‌دهد، به همین دلیل توسعه رهبری در سازمان‌ها برای افزایش و تاثیرگذاری روی رضایت کارکنان اهمیت دارد (اوا^۶، ۲۰۲۱، ص ۴۱).

از سویی دیگر شاخص مهم و اثرگذار دیگری که در بین کارکنان ارتباط نزدیکی با رهبری تحول‌گرا دارد شکوفایی^۷ است. در دهه اخیر، مباحث شکوفایی کارکنان در حوزه سازمان‌ها بسیار رایج شده است که پیرو همین شرایط، مقوله رهبری در آموزش و پرورش به عنوان یکی از سازمان‌های تأثیرگذار آموزشی در جوامع، تحت تأثیر این رویکرد قرار گرفته و منجر به ایجاد سبک جدیدی با

^۱- Transformational leadership

^۲- Bhardwaj

^۳- Abid

^۴- Jiang & Probst

^۵- Bischoff

^۶- Eva

^۷- Dehiscence

تأثیر رهبری تحول‌گرا بر شکوفایی با تأکید بر نقش میانجی افتخار سازمانی ۱۴۱ □

عنوان «رهبری تحول‌گرا» شده است (دوآدرو^۱، ۲۰۲۰، ص ۸۵). نظام‌های آموزشی و بخصوص نظام آموزش و پرورش، به مرور پی می‌برند که در شرایط عدیده امروز، بدون رهبری موثر قادر نخواهند بود که پاسخگوی فزاینده خویش باشند (برومند، ۱۳۹۸، ص ۷۸). رهبری قدرتمند و موثر برای موفقیت سازمان و کارکنان آن امری مهم و اساسی است (هندریکس^۲، ۲۰۲۰، ص ۶۹). فراهم کردن فرصت‌هایی برای توسعه رهبری می‌تواند باعث بهبود شکوفایی سازمانی کارکنان شود (پارک^۳، ۲۰۲۰، ص ۶). با بهره‌جویی از نتایج پژوهش‌های انجام شده در سازمان‌های مطالعاتی و تحقیقاتی در زمینه‌ی شکوفایی خواهیم توانست به طریقی کارا و اثربخش به اهداف خود رسیده و سازمان و جامعه‌ای توسعه یافته و پیشرو داشته باشیم (سیف، ۱۳۹۸، ص ۲۳). چالش عمده‌ای که مدیران در قرن ۲۱ با آن روبرو هستند این است که چگونه از استعدادها و توانایی‌های بالقوه کارکنان استفاده کرده و شکوفایی سازمانی را تسریع نمایند (شوتی و لویی^۴، ۲۰۱۴، ص ۱۰۲). برای نیل به این هدف؛ مدیران و کارکنان سازمان‌ها می‌توانند با آگاهی از میزان خلاقیت و تقویت آن از حداکثر توانمندی‌های فکری، ذهنی و عقلی خود در جهت شکوفایی کردن سازمان بهره‌گرفته و از طریق ایجاد، پرورش و کاربردی نمودن خلاقیت، روحیه جسارت علمی، انتقادگری و انتقادپذیری، روحیه علمی و پژوهش را در تک‌تک کارکنان سازمان تقویت کند (خان^۵، ۲۰۲۰، ص ۲۹).

از طرفی افتخار سازمانی^۶ نوعی هیجان بنیادین اساسی است که باعث ایجاد انگیزه به منظور رسیدن به اهداف انسان مانند کسب موفقیت، کسب قدرت و جایگاه اجتماعی و ... می‌شود. افتخار نشان دهنده این اعتقاد است که افراد شایستگی داشته و از دیدگاه دیگران مثبت هستند (افجه، ۱۳۹۸، ص ۴۹). افتخار سازمانی نشان دهنده ادراک و تجارب خاص از سازمان است. افتخار سازمانی، اعتقادات شخصی افراد در مورد سازمان را تقویت می‌کند. افتخار نوعی هیجان بنیادین است و زندگی کاری به خصوص در بخش خدمات. افتخار سازمانی نشان دهنده‌ی ادراک و تجارب خاص از سازمان است. مفهوم افتخار کارکنان در سازمان‌ها، یکی از سازه‌های نوظهور در بحث نگرش کارکنان در رفتار سازمانی است. به نظر نوزار^۷ (۱۹۹۵)، کارکنانی که سطح بالایی از افتخار را دارند،

۱- DoAdro

۲- Hendriks

۳- Park

۴- Schutte & Loi

۳- Khan, Soomr & Khan

۴- Organizational pride

۵- Nouzar

سازمان بخش مهم، معنادار، موثر و ارزشمند از جامعه برای آن‌ها محسوب می‌شود. به طور کلی افتخار سازمانی عبارت است از احساس لذت عمیق با رضایت از موفقیت‌های سازمان. در بسیاری از پژوهش‌های روانشناختی، تفاخر به عنوان احساسی مثبت و عملگرا معرفی شده است (دکروپ در بایس^۱، ۲۰۱۰، ص ۹۶). اولین احساس تفاخر عملگرا موجب می‌شود فرد دستاوردهای موفقیت آمیز خود را به دلایل درونی مانند شخصیت، توانمندی و تلاش خود نسبت می‌دهد. افزودن بر این، احساس تفاخر فرد می‌تواند به دلیل موفقیت‌های سازمانی باشد که وی در آن‌ها نقشی نداشته است. پیش‌نیاز تفاخر سازمانی احساسی به عنوان تجربه‌ای مجزا و قوی اما کوتاه مدت و ذهنی توصیف شده است. بر این اساس اصل اسناد بیرونی کارکنان می‌توانند به دستاوردهای هم‌تایان، گروه‌های کاری یا سازمان خود افتخار کنند و در نتیجه احساس تفاخر سازمانی آن‌ها توسعه یابد. دومین تفاخر سازمانی نوعی نگرش است و بیانگر تمایل روانشناختی مبتنی بر ارزیابی کلی فرد است. تفاخر نگرشی، بر خلاف تفاخر احساسی، پایدار است و به رویدادهای خاص وابسته نیست زیرا نگرش‌های فرد به نسبت پایدار هستند و نگرش درونی افتخار آمیز فرد نسبت به سازمانش می‌تواند تفاخر سازمانی نگرشی او را تشکیل دهد. در این پروژه افتخار سازمانی مشتمل بر سه بعد رفتاری، هیجانی و نگرشی در نظر گرفته شده است: بعد رفتاری اشاره به مصادیق کنشی افتخار سازمانی دارد. بعد هیجانی، افتخار سازمانی هیجانی تجربه‌ای پراشتیاق، آنی و ذهنی است و معمولاً در اثر یک محرک خاص یا تصادفی به خصوص به وجود می‌آید (قسامی^۲، ۲۰۱۵، ص ۳۶). همچنین این بعد به عنوان یک تجربه ذهنی گسسته ولی کوتاه مدت تبیین می‌گردد (اصغری صارم، ۱۳۹۸، ص ۳). همچنین با بررسی پژوهش‌ها در داخل و خارج در راستای موضوع مشخص شد که در داخل کشور تحقیقی به صورت مستقیم به بررسی تاثیر رهبری تحول‌گرا بر شکوفایی با تأکید بر نقش میانجی افتخار سازمانی پرداخته نشده است از جمله اینکه: جیانگ و همکاران^۳ (۲۰۱۷) در پژوهشی به بررسی تأثیر رهبری تحول‌گرا بر شکوفایی پایدار کارکنان با نقش واسطه‌ای رفتار شهروندی سازمانی پرداخت. نتایج نشان داد که رهبری تحول‌گرا بر شکوفایی پایدار کارکنان تأثیر دارد.

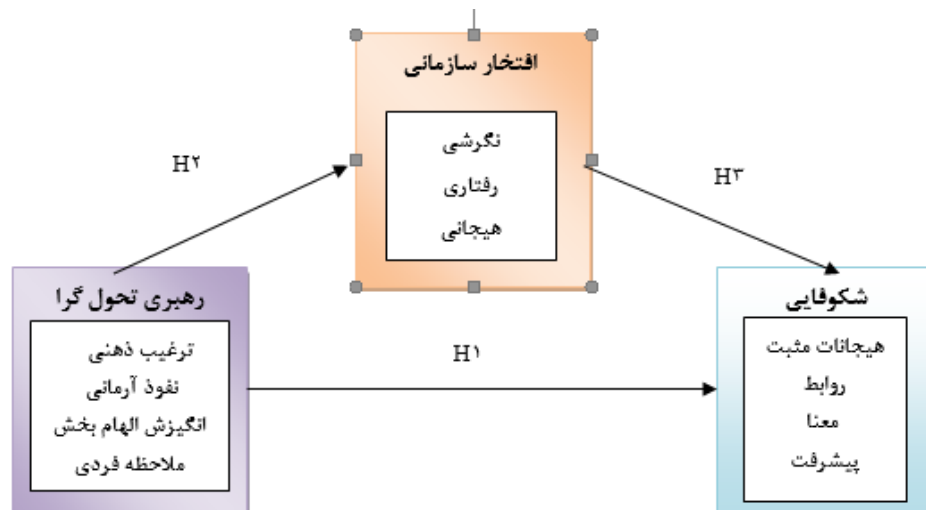
بنابر آنچه بالا گفته شد سؤال اصلی در این تحقیق به این صورت مطرح است که آیا رهبری تحول‌گرا بر شکوفایی با تأکید بر نقش میانجی افتخار سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان بوشهر) موثر است؟

۶- Decrop and Derbaix

۱- Goswami

۲- Jiang

تأثیر رهبری تحول‌گرا بر شکوفایی با تأکید بر نقش میانجی افتخار سازمانی ۱۴۳ □



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش پژوهش

روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع پیمایشی بود. جامعه آماری پژوهش حاضر ۲۵۰ نفر از کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان بوشهر بود که از طریق نمونه‌گیری تصادفی ساده تعداد ۱۵۲ نفر انتخاب شدند. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار Smart PLS مورد تحلیل قرار گرفتند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات در این تحقیق شامل:

پرسشنامه رهبری تحول‌گرا آرین باس و اولیو (۲۰۰۰): این پرسشنامه با استفاده از ۲۰ گویه، که از پرسشنامه چندعاملی رهبری گرفته شده است، اندازه‌گیری می‌شود. این پرسشنامه دارای چهار خرده‌مقیاس (ترغیب ذهنی سوال‌های ۱ تا ۵، نفوذ آرمانی ۶ تا ۱۲، انگیزش الهام بخش ۱۳ تا ۱۶ و ملاحظه فردی ۱۷ تا ۲۰) باشد و بر اساس مقیاس پنج‌گزینه‌ای لیکرت (همیشه، اغلب اوقات، بعضی اوقات، به ندرت، هیچگاه) تنظیم شده است. آرین باس و اولیو (۲۰۰۰) روایی پرسشنامه را در پژوهش خود به کمک تحلیل عاملی ۰/۸۲ گزارش نمودند. آرین باس و اولیو (۲۰۰۰) پایایی پرسشنامه را به کمک ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۶ گزارش نمودند.

پرسشنامه شکوفایی سلیمانی و همکاران (۱۳۹۴): پرسشنامه شکوفایی سلیمانی و همکاران مشتمل بر ۲۸ سوال و از ۴ بعد (هیجانات مثبت گویه‌های ۱ و ۵ و ۹ و ۱۳ و ۱۷ و ۲۱ و ۲۵؛ روابط: گویه‌های ۲ و ۶ و ۱۰ و ۱۴ و ۱۸ و ۲۲ و ۲۶؛ معنا: گویه‌های ۳ و ۷ و ۱۱ و ۱۵ و ۱۹ و ۲۳ و ۲۷ و پیشرفت: گویه‌های ۴ و ۸ و ۱۲ و ۱۶ و ۲۰ و ۲۴ و ۲۸ تشکیل شده است. نمره گذاری پرسشنامه

۱۴۴ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال سیزدهم، شماره سوم، بهار ۱۴۰۱

بصورت طیف ۶ درجه ای لیکرت (کاملاً موافقم، کمی موافقم، تا حدودی، موافقم، تا حدودی مخالفم، کمی مخالفم و کاملاً مخالفم) می باشد. برای محاسبه امتیاز هر زیرمقیاس، نمره تک تک گویه های مربوط به آن زیرمقیاس را با هم جمع می گردد. دامنه امتیاز این پرسشنامه بین ۲۸ تا ۱۶۸ خواهد بود. هر چه امتیاز حاصل شده از این پرسشنامه بیشتر باشد، نشان دهنده میزان بیشتر شکوفایی خواهد بود و بالعکس. سلیمانی و همکاران (۱۳۹۴) روایی پرسشنامه را در پژوهش خود به کمک تحلیل سازه ۸۳/۰ گزارش نمودند. خان و همکاران (۲۰۲۰) پایایی پرسشنامه را در پژوهش خود به کمک ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۰ گزارش نمودند.

پرسشنامه افتخار سازمانی نوری و همکاران (۱۳۹۶): پرسشنامه افتخار سازمانی نوری و همکاران (۱۳۹۶) دارای ۲۵ سوال بر اساس مقیاس ۵ درجه ای لیکرت می باشد که به ترتیب نمره ۱ تا ۵ به آن تعلق می گیرد. این پرسشنامه شامل ۳ مولفه (نگرشی، رفتاری و هیجانی) می باشد. روایی پرسشنامه توسط نوری و همکاران (۱۳۹۶) به کمک اعتبار سازه ۰/۸۳ گزارش شد. پایایی توسط نوری و همکاران (۱۳۹۶) از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۲ بدست آمده است.

یافته ها

در جدول ۱ به توصیف متغیرهای اصلی و مولفه های آن از طریق میانگین و انحراف استاندارد پرداخته شد.

جدول ۱ میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای اصلی

متغیر	متغیرها	میانگین	انحراف استاندارد
رهبری تحول گرا	ترغیب ذهنی	۳/۸۸	۰/۶۰
	نفوذ آرمانی	۳/۸۵	۰/۶۶
	انگیزش الهام بخش	۳/۹۲	۰/۶۵
	ملاحظه فردی	۳/۹۱	۰/۶۵
	کل	۷۲/۳۸	۱۰/۴۱
شکوفایی	هیجانان مثبت	۴/۰۳	۰/۶۳
	روابط	۴/۰۲	۰/۶۵
	معنا	۴/۰۴	۰/۶۶
	پیشرفت	۴/۱۱	۰/۶۲
	کل	۱۱۳/۲۸	۱۷/۵۴
افتخار سازمانی	نگرشی	۲/۱۰	۰/۷۳
	رفتاری	۲/۱۶	۰/۷۶
	هیجانی	۲/۱۷	۰/۶۷
	کل	۴۴/۹۰	۱۴/۲۳

تأثیر رهبری تحول گرا بر شکوفایی با تأکید بر نقش میانجی افتخار سازمانی ۱۴۵ □

جدول ۱ نشان می دهد میانگین کل رهبری تحول گرا برابر با ۷۲/۳۸، میانگین کل شکوفایی برابر با ۱۱۳/۲۸ و میانگین کل افتخار سازمانی برابر با ۴۴/۹۰ است. مقایسه میانگین مولفه های رهبری تحول گرا نشان می دهد که بالاترین میانگین را مولفه انگیزش الهام بخش با مقدار ۳/۹۲ دارد و کمترین میانگین را مولفه نفوذ آرمانی با میانگین ۳/۸۵ دارد. در بین مولفه های شکوفایی بالاترین میانگین را مولفه پیشرفت با مقدار ۴/۱۱ دارد و کمترین میانگین را مولفه روابط با مقدار ۴/۰۲ دارد. در بین مولفه های افتخار سازمانی بالاترین میانگین را مولفه هیجانی با میانگین ۲/۱۷ دارد و پایین ترین میانگین را مولفه نگرشی با میانگین ۲/۱۰ دارد.

در ادامه نرمال بودن شکل توزیع متغیرها بررسی شد. از شاخص های کجی و کشیدگی جهت تعیین وضعیت توزیع داده ها (نرمال بودن) استفاده شد. نتایج در جدول ۴-۶ گزارش شده است. در مورد کجی و کشیدگی، چنانچه مقادیر این آماره ها بین ۲- و ۲+ باشد نشان دهنده نرمال بودن توزیع تک متغیره است.

جدول ۲ آزمون های ارزیابی نرمال بودن توزیع متغیرها

متغیر	کجی	کشیدگی
ترغیب ذهنی	-۰/۰۸۴	-۰/۶۱۹
نفوذ آرمانی	۰/۱۲۳	-۰/۹۵۲
انگیزش الهام بخش	-۰/۰۱۳	-۱/۰۱
ملاحظه فردی	۰/۰۱۰	-۰/۹۵۵
کل	-۰/۹۲۵	۱/۶۰
هیجانان مثبت	-۰/۰۴۳	-۰/۷۱۱
روابط	-۰/۰۷۴	-۰/۴۹۰
معنا	۰/۰۲۲	-۰/۶۵۲
پیشرفت	-۰/۰۵۱	-۰/۵۹۲
کل	-۰/۰۱۰	-۰/۶۵۵
نگرشی	-۰/۱۳۰	-۱/۲۰
رفتاری	۰/۱۶۷	-۰/۸۴۱
هیجانی	-۰/۰۳۱	-۰/۸۸۷
کل	-۰/۰۳۱	-۱/۱۴

جدول ۲ نشان می دهد بررسی مقادیر کجی و کشیدگی نشان می دهد با توجه به این که مقادیر کجی تمامی متغیرها در دامنه ۲+ تا ۲- بدست آمده است و مقادیر کشیدگی برای تمامی متغیرها در

۱۴۶ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال سیزدهم، شماره سوم، بهار ۱۴۰۱

دامنه +۲ تا -۲ بدست آمده است می توانیم نتیجه بگیریم که تمامی متغیرها از توزیع نرمال یا نزدیک به نرمال برخوردارند و می توان توزیع تمامی متغیرها را نرمال در نظر گرفت. در مجموع می توانیم تمامی متغیرها را دارای توزیع نرمال یا نزدیک به نرمال بدانیم و از آزمون های پارامتریک (مانند همبستگی پیرسون) استفاده کنیم.

جدول ۳ آزمون همبستگی بین مولفه ها

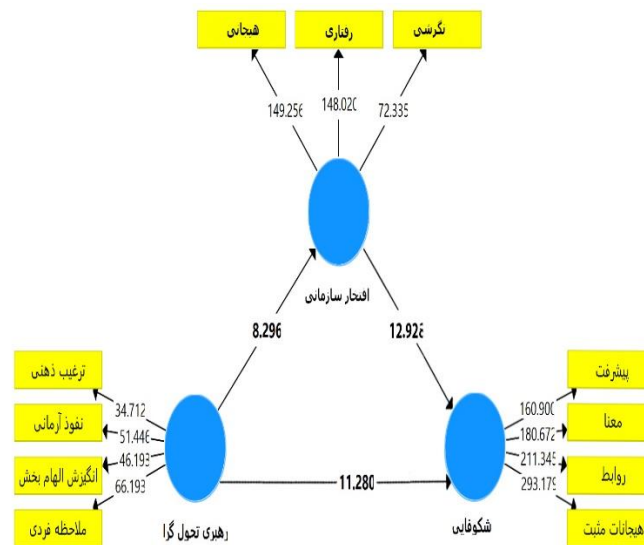
متغیرها	ترغیب ذهنی	نفوذ آرمانی	انگیزش الهام بخش	ملاحظه فردی	رهبری تحول گرا
هیجانان مثبت	۰/۸۲ **	۰/۶۲ **	۰/۵۰ **	۰/۳۲ **	۰/۵۱ **
روابط	۰/۸۷ **	۰/۶۸ **	۰/۵۵ **	۰/۳۳ **	۰/۵۶ **
معنا	۰/۸۰ **	۰/۶۴ **	۰/۵۲ **	۰/۳۴ **	۰/۵۲ **
پیشرفت	۰/۷۷ **	۰/۶۱ **	۰/۵۰ **	۰/۳۵ **	۰/۵۰ **
شکوفایی	۰/۸۴ **	۰/۶۶ **	۰/۵۳ **	۰/۳۵ **	۰/۵۴ **
نگرشی	۰/۶۵ **	۰/۸۲ **	۰/۷۵ **	۰/۶۹ **	۰/۷۳ **
رفتاری	۰/۵۹ **	۰/۸۰ **	۰/۷۹ **	۰/۷۱ **	۰/۷۲ **
هیجانی	۰/۵۶ **	۰/۶۸ **	۰/۷۳ **	۰/۶۲ **	۰/۶۵ **
افتخار سازمانی	۰/۶۳ **	۰/۸۱ **	۰/۷۹ **	۰/۷۱ **	۰/۷۴ **

توجه: * = $p \leq 0.05$ و ** = $p \leq 0.01$

نتایج جدول ۳ نشان داد رهبری تحول گرا قوی ترین همبستگی ها را در بین مولفه های افتخار سازمانی با مولفه نگرشی دارد. همچنین رهبری تحول گرا قوی ترین همبستگی ها را در بین مولفه های شکوفایی با مولفه روابط دارد.

مدل مفهومی پژوهش با استفاده از تکنیک مدل یابی معادلات ساختاری به روش حداقل مجذورات جزئی (PLS) آزمون شد. در ادامه مدل پژوهش در حالت معنی داری (شکل ۱) ارائه شده است.

تأثیر رهبری تحول گرا بر شکوفایی با تأکید بر نقش میانجی افتخار سازمانی ۱۴۷ □



شکل ۲ مدل پژوهش در حالت معنی داری (مقدار تی)

شکل ۱ مدل را در حالت مقدار تی یا معنی داری نشان می دهد. چنانچه مقدار تی بزرگتر از $1/96$ شود بدین معناست که رابطه آماری در سطح اطمینان حداقل ۹۵ درصد تایید می شود. بررسی مقادیر تی نشان می دهد که تمامی روابط در مدل تایید می شود ($p < 0/05$).

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر که با هدف بررسی تأثیر رهبری تحول گرا بر شکوفایی با تأکید بر نقش میانجی افتخار سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان بوشهر) انجام شده است. نتایج نشان داد که رهبری تحول گرا بر شکوفایی و هر یک از مولفه های آن یعنی هیجان مثبت، روابط، معنا و پیشرفت کارکنان تأثیر دارد، به این معنا که هر چقدر تحول گرایی و مولفه های آن در بین مدیران بیشتر باشد، شکوفایی کارکنان نیز بیشتر می شود. همچنین رهبری تحول گرا بر افتخار سازمانی و هر یک از مولفه های آن یعنی نگرشی، رفتاری و هیجانی کارکنان تأثیر دارد، به این معنا که هر چقدر تحول گرایی و مولفه های آن در بین مدیران بیشتر باشد، افتخار سازمانی کارکنان نیز بیشتر می شود.

مشابه با این یافته ها در تحقیقات جیانگ و همکاران (۲۰۱۷) به دست آمده است. در تبیین احتمالی تأثیر رهبری تحول گرا بر شکوفایی کارکنان باید گفت که رهبری تحول گرا نوعی از رهبری است که در آن فرد تنها مشغول نشان دادن راه درست و غلط به اعضای تیم نیست. در عوض آن ها با

اعضای تیمشان کار می‌کنند تا فرصت‌های بالقوه و مشکلات خود را شناسایی کنند و استراتژی‌های خود را با آن‌ها توسعه دهند (آزاده دل، ۱۳۹۳، ص ۱۱). رهبری تحولی یک فرایند آگاهانه اخلاق و معنوی است که الگوهای روابط قدرت میان پیروان و رهبران را جهت رسیدن به یک هدف جمعی، تحول واقعی سازمان یا سیستم اجتماعی از طریق طرح مشارکتی قابل اعتماد بیان می‌کند. این نوع رهبری در سازمان‌های امروزی نیازمند تغییر معنادار در روابط قدرت در سازمان‌ها یا سیستم‌های اجتماعی از سلسله مراتبی به افقی و همراه تساوی می‌باشد (هتلندا^۱، ۲۰۱۸، ص ۹۲). رهبری تحولی گرا فرایند تاثیرگذاری و تغییرات اساسی در نگرش‌ها و فرضیات اعضای سازمان و ایجاد تعهد در آنها برای رسیدن به هدف‌ها و مأموریت سازمانی است (لیو^۲، ۲۰۲۰، ص ۶۹). از سویی دیگر شاخص مهم و اثرگذار دیگری که در بین کارکنان آموزش و پرورش ارتباط نزدیکی با رهبری تحولی گرا دارد شکوفایی است. شکوفایی، گرایش ذاتی انسان برای به حداکثر رساندن استعدادها و قابلیت‌های آنها است. به عبارت دیگر شکوفایی بهره‌گیری حداکثر از نیروی بالقوه خود و رسیدن به نقطه اوجی است که فرد می‌تواند به آن نایل گردد. با بهره جویی از نتایج پژوهش‌های انجام شده در سازمان‌های مطالعاتی و تحقیقاتی در زمینه‌ی شکوفایی خواهیم توانست به طریقی کارا و اثربخش به اهداف خود رسیده و سازمان و جامعه‌ای توسعه یافته و پیشرو داشته باشیم. چالش عمده‌ای که مدیران در قرن ۲۱ با آن روبرو هستند این است که چگونه از استعدادها و توانایی‌های بالقوه کارکنان استفاده کرده و شکوفایی سازمانی را تسریع نمایند. برای نیل به این هدف؛ مدیران و کارکنان سازمان‌ها می‌توانند با آگاهی از میزان خلاقیت و تقویت آن از حداکثر توانمندی‌های فکری، ذهنی و عقلی خود در جهت شکوفایی کردن سازمان بهره‌گرفته و از طریق ایجاد، پرورش و کاربردی نمودن خلاقیت، روحیه جسارت علمی، انتقادگری و انتقادپذیری، روحیه علمی و پژوهش را در تک تک کارکنان سازمان تقویت کند.

مشابه با این یافته‌ها در تحقیقات محققان صورت نگرفته است. در تبیین احتمالی تاثیر رهبری تحولی گرا بر افتخار سازمانی کارکنان باید گفت که از طرفی رهبران تحولی گرا مدیرانی هستند که احتمال بیشتری دارد به طور روزمره با آنان برخورد کنیم که این رهبران نفوذ نیرومندی را به پیروان خود دارند (لی^۳، ۲۰۱۹، ص ۵۵). این رهبران بیشتر در چهارچوب نظام تشویقی و تنبیهی عمل می‌کنند یعنی عمدتاً به وسیله ارائه تحسین پاداش برای عملکرد خوب و بازده‌های منفی برای عملکرد

^۱- Hetlanda

^۲- Lee

^۳- Lee

تأثیر رهبری تحول‌گرا بر شکوفایی با تأکید بر نقش میانجی افتخار سازمانی ۱۴۹ □

بد، اقدام می‌کنند (عبید^۱، ۲۰۲۱، ص ۲۳). آنان با روش ساختن اهداف کلیدی و ارائه طریق، رسیدن به آن اهداف را مدنظر دارند و به جای اینکه بینش‌های هیجان‌آور ایجاد کنند چهارچوب‌های تشویق و تنبیه را ارائه می‌دهند و با این کار می‌توانند انگیزش و روحیه پیروان خود را بالا ببرند (جیانگ^۲، ۲۰۱۶، ص ۷۵). رهبران تحول‌آفرین با توسعه علائق کارکنان فراتر از شرایط فعلی و با ایجاد رابطه قوی با زیردستان در میان پیروان نفوذ می‌نمایند و با کسب احترام و اعتماد از سوی پیروان و با بیان چشم‌اندازی فراسوی ماموریت فعلی موجب آگاهی کارکنان از اهداف شده، به گونه‌ای که افراد از تفکر انفرادی به سوی تفکر گروهی سوق یابند و با تلاش در جهت منافع عمومی برانگیخته می‌شوند (عشقی نژاد، ۱۳۹۸، ص ۷۰). رهبران تحول‌آفرین با درک و شناخت عمیق خویش، ایده‌تعبیر و تحول را با تکیه بر توانمندی‌های افراد در سازمان‌ها درونی می‌سازند و با ایجاد رابطه قوی با کارکنان سعی می‌نمایند تا آنان را با چشم‌اندازهای راهبردی نوین و اهداف خویش آشنا سازند و در ارضای نیازهای متعالی آنها می‌کوشند (باس و اولیو^۳، ۲۰۰۰؛ به نقل از رضائیان، ۱۳۹۸، ص ۸۶). از سویی امروزه سازمانها باید به وجود خود در جامعه افتخار کنند و وجود خود را بر همگان اثبات کنند. در این راستا یکی از موضوعات مهمی که می‌تواند سازمان را به این هدف نائل کند، رهبری است. بدیهی است که رهبران نباید از کنارگذاشتن رویکردهای دانش‌محور راضی باشند و باید عوامل منجر به ایجاد احساس افتخار خود را بشناسند و به دنبال ایجاد دلیلی برای افتخار خود باشد. به رهبران و مدیران سازمانهای امروزی باید به چشم‌اندازهایی برای رسیدن به اهداف جامعه نگاه شود نه هدفی که قرار است خواسته‌های فردی خود را محقق سازد. به این ترتیب سازمان باید بداند که آیا رهبری فعلی مبتنی بر تحول‌گرایی عمل‌نماید و آیا این رهبری می‌تواند با استفاده از خلق تحول‌گرایی به خلق احساس افتخار سازمانی در سازمان کمک نماید.

در بحث پیشنهادهای پژوهش می‌بایست بیان داشت که با ایجاد الگوهای تعامل بین مدیران و کارکنان با توجه به اقتضات شخصیتی آنان به افزایش سطح شکوفایی و افتخار سازمانی کارکنان کمک شود. همچنین توجه به رهبری تحول‌گرا در آموزش و پرورش می‌تواند به رشد آگاهی کارکنان و مشکلات و معضلات آنها در زمینه افتخار سازمانی و شکوفایی تا حد زیادی کمک نماید.

^۱- Abid

^۲- Jiang & Probst

^۳- Bass & Ovlilio

منابع

- آزاده دل، محمدرضا، نقدی بی بالان، علی. (۱۳۹۳). رابطه بین سبک رهبری تحول گرا و تعامل گرای مدیران با فرسودگی کارکنان شعب بانک ملت شرق استان گیلان. دومین همایش ملی پژوهش های کاربردی در علوم مدیریت و حسابداری.
- اصغری صارم، علی، خدادادی، معصومه، سعیدی، مهدی. (۱۳۹۸). بررسی تاثیر برند کارفرما بر فرهنگ برند با نقش واسطه افتخار سازمانی در سازمان تامین اجتماعی استان همدان. مدیریت برند، دوره ۶، شماره ۳.
- اقتداری، علی محمد. (۱۳۹۸). سازمان و مدیریت. تهران: نشر مولوی.
- افجه، سیدعلی اکبر. (۱۳۹۸). مبانی فلسفی و تئوری های رهبری و رفتار سازمانی. تهران: نشر سمت.
- برومند، زهرا. (۱۳۹۸). مدیریت رفتار سازمانی. تهران: انتشارات پیام نور.
- رضائیان، علی. (۱۳۹۸). مبانی سازمان و مدیریت. تهران: نشر سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها.
- عشقی نژاد، سعید. (۱۳۹۸). تحلیل تاثیر رهبری تحول گرا بر درگیری عاطفی - ذهنی کارکنان در شرکت آریا شبکه امن رهبری تحول گرا بر درگیری عاطفی - ذهنی کارکنان. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه پیام نور استان تهران.
- Abid, G., Arya, B., Arshad, A., Ahmed, S., & Farooqi, S. (۲۰۲۱). Positive personality traits and self-leadership in sustainable organizations: Mediating influence of thriving and moderating role of proactive personality. *Sustainable Production and Consumption*, ۲۵, ۲۹۹-۳۱۱.
- Bhardwaj, A., Mishra, S., & Jain, T. K. (۲۰۲۱). Analysis of strategic leadership for organizational transformation and employee engagement. *Materials Today: Proceedings*, ۳۷, ۱۶۱-۱۶۵.
- Bass and Avolio Banco. Schol, (۲۰۱۱), *Becoming a spiritual leader*, Lewis Center for Church Leadership Freshman, BAn exploratory analysis of definitions and applications of spirituality in the workplace, *Journal of Organizational Change Management*, Vol. ۱۲ No. ۴, pp. ۳۱۸-۳۲۷.
- DoAdro, F. J. N., & Leitão, J. C. C. (۲۰۲۰). Leadership and organizational innovation in the third sector: A systematic literature review. *International Journal of Innovation Studies*, ۴(۲), ۵۱-۶۷.
- Decrop, A., & Derbaix, C. (۲۰۱۰). Pride in contemporary sport consumption: a marketing perspective. *Journal of the Academy of Marketing Science*, ۳۸(۵), ۵۸۶-۶۰۳.
- Eva, N., Sendjaya, S., Prajogo, D., & Madison, K. (۲۰۲۱). Does organizational structure render leadership unnecessary? Configurations of formalization and

تأثیر رهبری تحول گرا بر شکوفایی با تأکید بر نقش میانجی افتخار سازمانی ۱۵۱ □

centralization as a substitute and neutralizer of servant leadership. *Journal of Business Research*, ۱۲۹, ۴۳-۵۶.

- Goswami, S., & Agarwal, R. (۲۰۱۵). A study on employer branding and its impacts on employee's attraction and retention. *International Journal of Management and Social Sciences Research*, ۴(۶), ۹-۱۵.

- Hendriks, M., Burger, M., Rijssenbilt, A., Pleeing, E., & Commandeur, H. (۲۰۲۰). Virtuous leadership: a source of employee well-being and trust. *Management Research Review*.

- Hetlanda, J., Hetlanda, H., Bakkerb, A., Demerouti, E. (۲۰۱۸), Daily transformational leadership and employee job crafting: The role of promotion focus: Available online, In Press, Corrected Proof Note to users Volume ۲۲, Pages ۷۵-۹۵.

- Jiang, L., & Probst, T. M. (۲۰۱۶). Transformational and passive leadership as cross-level moderators of the relationships between safety knowledge, safety motivation, and safety participation. *Journal of safety research*, ۵۷, ۲۷-۳۲.

- Khan, N. A., Khan, A. N., Soomro, M. A., & Khan, S. K. (۲۰۲۰). Transformational leadership and civic virtue behavior: Valuing act of thriving and emotional exhaustion in the hotel industry. *Asia Pacific Management Review*, ۲۵(۴), ۲۱۶-۲۲۵.

- Lee, C. Y., Wu, J. H., & Du, J. K. (۲۰۱۹). Work stress and occupational burnout among dental staff in a medical center. *Journal of dental sciences*, ۱۴(۳), ۲۹۵-۳۰۱.

- Liu, C. H. S., & Huang, Y. C. (۲۰۲۰). The influence of transformational leadership on subordinate creative behaviour development process. *Tourism Management Perspectives*, ۳۶, ۱۰۰۷۴۲.

- Park, T., & Pierce, B. (۲۰۲۰). Impacts of transformational leadership on turnover intention of child welfare workers. *Children and Youth Services Review*, ۱۰۸, ۱۰۴۶۲۴.

- Schutte, N. S., & Loi, N. M. (۲۰۱۴). Connections between emotional intelligence and workplace flourishing. *Personality and Individual Differences*, ۶۶, ۱۳۴-۱۳۹.

۱۵۲ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال سیزدهم، شماره سوم، بهار ۱۴۰۱